



Fecha	Versión	Descripción
23/04/2014	V1	Creación del documento
07/05/2015	V2	Varias reformas
29/05/2017	V3	Varias reformas
19/11/2020	V4	Varias reformas

Tipo de Norma: Instructivo

Nombre: Instructivo de evaluación integral de desempeño del personal académico de la UTPL

Código: VAC_IN_28_2014_V4_2020

	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboración	Mgtr. Gioconda del Cisne Riofrio Calderon	Directora de Ordenamiento y Desarrollo de Educación a Distancia	10/11/2020	Aceptación por correo electrónico – Resolución Rectoral Teletrabajo
Elaboración	Dra. Fabiola Lucia Puertas Bravo	Directora de Investigación y Posgrados	10/11/2020	Aceptación por correo electrónico – Resolución Rectoral Teletrabajo
Elaboración	Dra. María Isabel Loaiza Aguirre	Dirección de Innovación Formación y evaluación Docente	10/11/2020	Aceptación por correo electrónico – Resolución Rectoral Teletrabajo
Elaboración	Mgtr. Mauricio Wladimir Falconi Ayora	Gerente de Relaciones Laborales	10/11/2020	Aceptación por correo electrónico – Resolución Rectoral Teletrabajo
Proponente	Dra. Rosario de Rivas Manzano	Vicerrectora Académica	10/11/2020	Aceptación por correo electrónico – Resolución Rectoral Teletrabajo
Proponente	Dra. María José Rubio Gómez	Vicerrectora de la Modalidad Abierta y a Distancia	10/11/2020	Aceptación por correo electrónico – Resolución Rectoral Teletrabajo
Proponente	Dra. Silvia González Pérez	Vicerrectora de Investigación	10/11/2020	Aceptación por correo electrónico – Resolución Rectoral Teletrabajo

Revisión	Ab. Juan Carlos Román Toscano	Abogado/ Procuraduría Universitaria	10/11/2020	
Aprobación	Dr. Santiago Acosta Aide	Rector	19/11/2020	

	VICERRECTORADO ACADÉMICO	Código: VAC_IN_28_2014_V4_2020	
	INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UTPL	Válido desde	19/11/2020
		Página	1 de 13

1. OBJETIVO

El presente instructivo para la evaluación integral del desempeño docente del personal académico de la UTPL, tiene como objetivo establecer un proceso técnico-metodológico, que permita determinar los niveles de resultados alcanzados por el personal académico en el desarrollo de sus actividades de docencia, investigación y de dirección o gestión académica, con la finalidad de mejorar el desempeño docente en la UTPL.

2. GLOSARIO

No aplica

3. DESCRIPCIÓN

INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UTPL

Art.1 Ámbito de aplicación. - La evaluación integral del desempeño se realizará a todo el personal académico de la UTPL, de las distintas modalidades y niveles, con excepción del personal académico honorario. Esta evaluación comprende las actividades de: docencia; investigación; y dirección o gestión académica.

Art.- 2.- Períodos de evaluación. - La evaluación integral se realizará una vez al año y evaluará los dos períodos académicos ordinarios octubre-febrero y abril-agosto, y períodos extraordinarios de conformidad con la planificación académica institucional. La evaluación del desempeño de las actividades de docencia se efectuará cada período académico ordinario.

Art. 3.- Plan de comunicación. - El proceso de evaluación integral se iniciará con la ejecución de un plan de comunicación dirigido a todos los actores internos involucrados en el proceso. La Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo del Personal y la Dirección de Comunicación, serán los responsables de garantizar la difusión de los propósitos y procedimientos, así como de la claridad, y transparencia en el diseño e implementación del plan de comunicación.

Art.4.- Perfiles y criterios del modelo. - La evaluación integral del personal académico, se realizará en función de los perfiles establecidos en el Instructivo de Asignación de Carga Académica.

De acuerdo con el perfil del docente, se evaluará en cada una de las actividades (investigación, docencia y gestión o dirección académica) asignando el peso correspondiente a cada actividad según las horas de dedicación.

El personal académico que en su periodo de evaluación ha cumplido diferentes perfiles, será evaluado teniendo en consideración el tiempo proporcional que haya cumplido en cada perfil.

Art. 5.- Componentes y actores de la evaluación integral del desempeño. - Los componentes y actores del proceso de evaluación son:

- a) Autoevaluación: realizada por los miembros del personal académico.
- b) Heteroevaluación:
 - b.1. Actividad académica: realizada por los estudiantes.
 - b.2. Actividad de gestión: realizada por el o los colaboradores directos o representantes estudiantiles, según lo establecido el Manual para Valorar el Desempeño del Personal Académico en la Actividad de Docencia.

	VICERRECTORADO ACADÉMICO	Código: VAC_IN_28_2014_V4_2020	
	INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UTPL	Válido desde	19/11/2020
		Página	2 de 13

c) Coevaluación:

1. Para las actividades de docencia e investigación:

a) Coevaluaciones pares. - Una comisión de evaluación conformada por mínimo dos pares académicos, designados por la Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Personal.

Se observará que estos pares académicos, cumplan con el siguiente perfil:

- i. Debe tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario superior y titulación que el evaluado.
- ii. Los pares académicos del personal académico titular principal que tienen el máximo nivel de ubicación escalafonario, tendrán al menos el mismo nivel de ubicación y titulación. En el mismo sentido se actuará en el caso del personal académico no titular que tiene el máximo nivel de ubicación.
- iii. En el componente de docencia, uno de los pares será el profesor autor de la asignatura que imparte el docente evaluado.

En caso de no cumplir con los requisitos, la Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Personal podrá, hacer consideraciones especiales.

Coevaluación Directivo. - Realizada por el jefe inmediato en función de la actividad a evaluar.

2. Para las actividades de dirección o gestión académica:

a. Una comisión de evaluación conformada por personal académico, cuyos integrantes deberán tener al menos un nivel escalafonario superior al evaluado, con excepción de quienes poseen el máximo nivel escalafonario de la Universidad.

b. Una comisión de evaluación conformada por vicerrectores, directores generales, directores de área, o directores de departamento según corresponda el cargo de gestión a evaluar.

Las comisiones descritas anteriormente, a conformarse para la evaluación de las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica, son designadas por el Vicerrector Administrativo y su gestión estará coordinada por la Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Personal.

Art. 6.- Ponderación de componentes: La ponderación de cada componente de la evaluación integral se indican en la Tabla 1:

Tabla 1. Ponderación de componentes				
COMPONENTES		DOCENCIA	INVESTIGACIÓN	DIRECCIÓN O GESTIÓN ACADÉMICA
		PONDERACIÓN	PONDERACIÓN	PONDERACIÓN
AUTOEVALUACIÓN		15%	20%	20%
COEVALUACIÓN	PARES	25%	40%	25%
	DIRECTIVOS	25%	40%	40%
HETEROEVALUACIÓN		35%	N/A	15%
TOTAL		100%	100%	100%

	VICERRECTORADO ACADÉMICO	Código: VAC_IN_28_2014_V4_2020	
	INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UTPL	Válido desde	19/11/2020
		Página	3 de 13

Art.- 7.- Resultado de la evaluación. - El resultado de evaluación de cada docente, será establecido en una escala cualitativa de A hasta D, de acuerdo a la siguiente tabla:

Escala cualitativa	Porcentaje de la evaluación.
A	Mayor o igual a 85% hasta el 100%
B	Mayor o igual a 70% y menor a 85%
C	Mayor o igual a 60% y menor a 70%
D	Menor a 60%

El resultado final de la evaluación será expresado en números enteros, para ello, en caso de ser necesario se realizará la aproximación decimal al inmediato superior cuando el porcentaje obtenido supere el 0.5, caso contrario, se mantendrá el porcentaje inferior.

Art. 8.- Criterios generales de evaluación: Los criterios para cada una de las actividades de la evaluación integral del personal académico son las que constan a continuación:

1. Docencia:

a) Se consideran cuatro bloques temáticos:

- Formación académica.
- Actividad y desempeño docente.
- Experiencia docente y profesional
- Implicación institucional.

Adicional a estos cuatro bloques, se valorará hasta el 25% adicional de la nota de docencia, la participación del docente en actividades de innovación detalladas en el anexo 1.

Cada bloque temático contempla varios criterios establecidos en el Anexo 1 y detallados en Manual para Valorar el Desempeño del Personal Académico en la Actividad de Docencia.

b) Para los docentes que tengan a su cargo varias asignaturas, se realizará una evaluación por cada una y se obtendrá el promedio de los resultados para obtener un solo valor en esta actividad por cada período académico.

2. Investigación/vinculación: Para la evaluación de las actividades de investigación/vinculación se obtendrá el resultado anual de actividades y resultados de investigación/vinculación promediando los dos últimos años calendario (enero a diciembre) de los ítems y sub-ítems que constan en la Tabla de Actividades y Resultados de Investigación/vinculación (Anexo 2).

3. Dirección o Gestión Académica: La evaluación de las actividades de dirección o gestión académica se realizará sobre los siguientes criterios:

- a) Se evaluará el desempeño de cargos de dirección o gestión académica, que han sido ejercidos en el período de evaluación.
- b) La evaluación de cargos de dirección o gestión académica se realizará a los miembros del personal académico que tienen asignado el perfil 1.
- c) En el componente de heteroevaluación participarán el o los colaboradores directos, quienes evaluarán a su inmediato superior.

	VICERRECTORADO ACADÉMICO	Código: VAC_IN_28_2014_V4_2020	
	INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UTPL	Válido desde	19/11/2020
		Página	4 de 13

3.1 Criterios de evaluación: los criterios de evaluación según el cargo de gestión se definirán en base a las funciones designadas en el descriptivo de cada cargo, según la estructura institucional.

Se considerará:

- 3.1.1** Cumplimiento del POA de su área de dirección o gestión;
- 3.1.2** Cumplimiento en la presentación de planes, reportes, informes requeridos por sus superiores u otras instancias académicas.
- 3.1.3** Participación en las actividades institucionales desarrolladas durante el período de evaluación.

DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Art. 9 Proceso de evaluación El proceso de evaluación se realizará teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Evaluación investigación/vinculación:

1.1 Los docentes deberán registrar en el Sistema de Información Académica y Científica de la UTPL (SIAC), la información y evidencias de sus actividades y resultados de investigación/vinculación. Esta información y evidencias serán validadas en la forma y tiempos establecidos para cada período de evaluación por el Vicerrectorado de Investigación.

El Vicerrectorado de Investigación, en base al registro en el SIAC, emitirá un reporte individual del docente de acuerdo con la Tabla de Actividades y Resultados de Investigación/vinculación (Anexo 2). Este reporte es el insumo para la autoevaluación y coevaluación de pares y directivos, que se realizarán según el cronograma de evaluación establecido para este efecto. 1.3 De acuerdo con el reporte individual del docente, señalado en el numeral anterior, el evaluador valorará el desempeño del docente en base a una escala Likert de 1 a 5 (Anexo 3) considerando la pertinencia, calidad e impacto de sus actividades y resultados.

1.5. Los resultados obtenidos sobre 100 se interpretarán de acuerdo con la categoría del docente según se indica en la tabla 3.

Los valores de la tabla 3 corresponden para los casos de perfiles 2A, en los demás perfiles 1 y 2, para obtener el puntaje final en investigación, se realizará una ponderación en la que el valor obtenido por el docente se multiplicará por 18, que es el número de horas de dedicación a investigación del perfil 2A y será dividido para las horas de dedicación a la investigación de acuerdo con el perfil que tenga cada docente en el periodo de evaluación.

Tabla 3. Escala de resultados de investigación				
RESULTADO		PRINCIPAL (Titular y no titular)	AGREGADO (Titular y no titular)	AUXILIAR (Titular y no titular)
D	Sin actividad	0	0	0
C	No satisfactorio	1-28	1-21	1-14

	VICERRECTORADO ACADÉMICO		Código: VAC_IN_28_2014_V4_2020	
	INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UTPL		Válido desde	19/11/2020
			Página	5 de 13

Tabla 3. Escala de resultados de investigación					
RESULTADO		PRINCIPAL (Titular y no titular)	AGREGADO (Titular y no titular)	AUXILIAR (Titular y no titular)	
B	Satisfactorio	29-39	22-29	15-19	
A	Muy satisfactorio	40 en adelante	30 en adelante	20 en adelante	

2. Evaluación docencia y dirección o gestión académica:

- 2.1 Los docentes deberán registrar en el Sistema de Información Académica y Científica de la UTPL (SIAC), la información y evidencias de sus actividades de formación e innovación docente.
- 2.2 Los docentes realizarán su autoevaluación de acuerdo con el cronograma y formatos establecidos por los Vicerrectorados correspondientes.
- 2.3 La evaluación del componente de heteroevaluación la realizarán los estudiantes en el caso de las actividades de docencia y los colaboradores directos en el caso de las actividades de gestión y dirección académica, en los plazos establecidos en el cronograma de cada período de evaluación.
- 2.4 Las comisiones realizarán la coevaluación de pares y directivos y emitirán los resultados a la Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Personal en los plazos determinados en el cronograma de cada período de evaluación.
- 2.5 Los instrumentos para evaluar esta actividad serán establecidos por el Vicerrectorado Académico y el Vicerrectorado de Modalidad Abierta y a Distancia.

3. Informe Final de Evaluación

La Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Personal elaborará el informe final de evaluación integral del desempeño docente, el cual contendrá una escala cualitativa y cuantitativa, el mismo que será informado al Rector. Luego de ello, procederá a notificar al docente por correo electrónico el informe de los resultados, el cual contendrá la información personal del evaluado y los resultados obtenidos.

El informe de los resultados de cada docente reposará en su expediente personal, en los casos de apelación también se archivarán los documentos y resultados correspondientes a la misma.

Art 10.- El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación integral podrá apelar de forma escrita al Consejo Superior de la UTPL, en un término de diez días (laborables) contados desde la notificación. La apelación deberá ser entregada en la Secretaria General de la Universidad. El Consejo Superior en un término de veinte días (laborables), emitirá una resolución definitiva, en mérito de lo actuado, la cual no será objeto de recurso alguno en la vía administrativa

	VICERRECTORADO ACADÉMICO	Código: VAC_IN_28_2014_V4_2020	
	INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UTPL	Válido desde	19/11/2020
		Página	6 de 13

de conformidad con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Art. 11.- Incentivos por resultados de evaluación. - La UTPL podrá otorgar al personal académico cuyo resultado de la evaluación integral se encuentra ubicado en el primer quintil de la escala cualitativa A, los siguientes estímulos:

- a) Carta de felicitación otorgada por la Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Personal que será registrada en el expediente del docente.
- b) Para el personal académico con contrato de trabajo indefinido, se podrá otorgar una beca del 100% en un evento de formación pedagógica y disciplinar identificados por parte del Vicerrectorado Académico, la cual tendrá una vigencia de seis (6) meses contados desde la notificación de los resultados de la evaluación.

Art. 12.- Planes de fortalecimiento de la evaluación integral docente y correctivos. - El personal académico que ha obtenido un resultado en la escala cualitativa C y D en el resultado de la evaluación integral, deberá proponer un plan de fortalecimiento en las actividades en las cuales ha obtenido bajos resultados en la evaluación, el que incluirá de forma obligatoria actividades de formación. Este Plan se ejecutará en el periodo académico inmediato posterior.

El plan de fortalecimiento será aprobado y monitoreado según los siguientes casos:

- a) Actividades de Docencia: Coordinador de Titulación correspondiente y el Responsable de Sección.
- b) Actividades de Dirección y Gestión: Jefe inmediato superior.
- c) Actividades de Investigación: Director de Departamento.

El cumplimiento de los planes de fortalecimiento será reportado al vicerrectorado correspondiente de acuerdo a las actividades que se van a fortalecer, en los tiempos y forma que dicha instancia establezca.

Art. 13.- Planes de mejora de la actividad de docencia y correctivos: Los docentes que en un periodo académico hayan obtenido, en el componente de heteroevaluación de la actividad de docencia, un resultado inferior al 70% de la calificación máxima deberán presentar un plan de mejora, el que será aprobado y monitoreado por el Coordinador de Titulación y el Responsable de Sección correspondientes.

El plan de mejoras será ejecutado el periodo académico inmediato posterior, y será reportado al Vicerrectorado Académico o Vicerrectorado de Modalidad Abierta y a Distancia según corresponda al nivel y modalidad de estudios, en los tiempos y forma que dicha instancia establezca.

Se exceptuarán de presentar plan de mejora aquellos docentes que obtengan un porcentaje de participación estudiantil por paralelo inferior al 30% de estudiantes matriculados, en las diferentes modalidades.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: El proceso de evaluación de las diferentes componentes de las actividades de docencia, investigación/vinculación; y, de gestión y dirección se realizará a través de la herramienta informática que determine la Universidad. Los integrantes de las comisiones realizarán su evaluación de forma independiente haciendo uso de la misma herramienta en los tiempos establecidos.

	VICERRECTORADO ACADÉMICO	Código: VAC_IN_28_2014_V4_2020	
	INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UTPL	Válido desde	19/11/2020
		Página	7 de 13

SEGUNDA: El personal académico que durante el periodo de evaluación haya sido beneficiario de una licencia o permiso debidamente autorizado y registrado en la Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Personal, que involucre una disminución de la jornada laboral o interrupción de sus labores, será evaluado considerando la proporcionalidad del tiempo de duración de la licencia o permiso y el tiempo de labor, según corresponda.

TERCERA: El personal académico que por motivos ajenos a su voluntad no tiene la calificación de la heteroevaluación o coevaluación de pares o directivos en cualquiera de las actividades de evaluación, se le asignará como calificación el promedio de las calificaciones obtenidas por el resto del personal académico de la sección departamental a la que pertenece, en el mismo componente y actividad de evaluación.

En el caso de que el docente no haya realizado su autoevaluación, se registrará como resultado la nota mínima de 1 punto.

CUARTA: Las actividades de evaluación establecidas en el presente instructivo, en relación los componentes de autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación, son de obligatorio cumplimiento para los miembros del personal académico de la UTPL, su incumplimiento podrá dar lugar al inicio de los procesos disciplinarios establecidos en el Reglamento de Ética y Régimen Disciplinario.

No se autorizará el registro extemporáneo de ninguno de los componentes y actividades de evaluación

4. ANEXOS

ANEXO 1

Tabla de valoración de actividades y resultados de investigación / vinculación			
(Máximo 100 puntos)			
Ítem 1. Proyectos (Máximo 30 puntos):		Valoración	
Se consideran los proyectos que se encuentren cerrados al corte de la evaluación. En los casos de proyectos de más de un año se considerarán siempre que tengan una desviación menor o igual al 5% entre el porcentaje real y planificado.			
Se consideran los proyectos que tengan financiamiento interno y externo a la UTPL.			
1.1 Proyectos de investigación, innovación, vinculación, consultoría, registrados en el Vicerrectorado de Investigación.	Propuestas enviadas a concursos de fondos externos a la UTPL (Aplica a los solicitantes)		
	a. Pequeños: Hasta 7.000 USD	4	
	b. Medianas: Desde 7.001 USD hasta 100.000 USD	6	
	c. Grandes: Desde 100.001 USD	8	
	Ser director o encargado de proyectos de investigación, innovación, vinculación, o consultoría registrados en el Vicerrectorado de Investigación		
	a. Sin financiamiento directo o en especie	3	
	b. Pequeños: Hasta 7.000 USD	6	
	c. Medianos: Desde 7.001 USD hasta 100.000 USD	12	
d. Grandes: Desde 100.001 USD	18		

	VICERRECTORADO ACADÉMICO	Código: VAC_IN_28_2014_V4_2020	
	INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UTPL	Válido desde	19/11/2020
		Página	8 de 13

	Ser participante de proyectos de investigación, innovación, vinculación, o consultoría registrados en el Vicerrectorado de Investigación	
	a. Sin financiamiento directo o en especie	1
	b. Pequeños: Hasta 7.000 USD	3
	c. Medianos: Desde 7.001 USD hasta 100.000 USD	6
	d. Grandes: Desde 100.001 USD	12
1.2 Retos	Desarrollar un proyecto dentro de las convocatorias de retos UTPL	3
Nota: La valoración corresponde a proyectos con duración de un año o más, en el caso de proyectos con menor duración se valorará de forma proporcional.		
Ítem 2. Internacionalización (Máximo 10 puntos)		Valoración
2.1 Comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas (afín en artes)	Ser revisor de artículos de una revista científica incluida en los Índices: Latindex Catálogo, IEEE, Ebsco, Redalyc, Scielo o similares y distintos a Web of Science (JCR) o Scopus. (se incluyen los congresos cuya selección de artículos se publique en una revista en las bases de datos señaladas o ediciones especiales de revistas).	2
	Ser parte del consejo académico o editorial de una revista científica en los Índices: Latindex Catálogo, IEEE, Ebsco, Redalyc, Scielo o similares y distintos a Web of Science (JCR) o Scopus.	4
	Ser revisor de artículos indexados en una revista científica indexada en Web of Science (JCR) o Scopus (se incluyen congresos cuya selección de artículos se publique en una revista en las bases de datos señaladas o ediciones especiales de revistas).	4
	Ser parte del consejo académico o editorial de una revista científica indexada en Web of Science (JCR) / SCOPUS .	7
	Crítico de arte y/o arquitectura.	2
	Ser evaluador de proyectos de investigación, innovación o vinculación realizados en una convocatoria institucional o del CEISH	1
	Ser evaluador de proyectos de investigación, innovación o vinculación realizados en una convocatoria nacional .	2
	Ser evaluador de proyectos de investigación, innovación o vinculación realizados en una convocatoria internacional .	3
2.2 Redes de investigación, innovación o vinculación.	Participar en una red de investigación, innovación o vinculación.	1
Se contabiliza la coordinación o participación que se encuentre activa en el periodo de evaluación.	Coordinar una red nacional de investigación, innovación o vinculación.	2
	Coordinar una red internacional de investigación, innovación o vinculación.	3
2.3 Dirección y co-dirección de tesis doctorales y de	Haber sido co – director de una tesis en una maestría de investigación	2

	VICERRECTORADO ACADÉMICO	Código: VAC_IN_28_2014_V4_2020	
	INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UTPL	Válido desde	19/11/2020
		Página	9 de 13

maestrías de investigación Se incluyen los programas ofertados por la UTPL u otras IES nacionales o extranjeras (maestrías de investigación y doctorado (Ph.D)) Se valorarán los trabajos de tesis en estado finalizado.	Haber sido director de una tesis de maestría de investigación	3
	Haber sido co – director de una tesis doctoral	3
	Haber sido director de una tesis doctoral	4
	Ítem 3. Ponencias en congresos (Máximo 10 puntos)	
3.1 Presentación de resultados de investigación/vinculación en congresos, eventos académicos o de investigación, seminarios u otros. (Se valoran aquellos que no consten dentro de actas de congreso descritos en el punto 6.2)	Presentar resultados de investigación, innovación o vinculación en colectivos académicos de debate.	1
	Ser expositor en un seminario, congreso o conferencia nacional en calidad de póster, comunicación o similares (Incluye eventos UTPL).	2
	Ser expositor en un seminario, congreso o conferencia internacional en calidad de póster, comunicación o similares.	3
	Ser ponente magistral en un seminario o congreso nacional .	4
	Ser ponente magistral en un seminario o congreso internacional .	5
Ítem 4. Reconocimientos o premios académicos obtenidos (Máximo 10 puntos)		Valoración
4.1 Reconocimientos o premios académicos obtenidos	Haber obtenido un reconocimiento académico o premio institucional (incluye UTPL) por actividades de investigación/vinculación.	2
	Haber obtenido un reconocimiento académico o premio nacional por actividades de investigación/vinculación.	4
	Haber obtenido un reconocimiento académico o premio internacional por actividades de investigación/vinculación.	6
Ítem 5. Grado académico en curso (Máximo 5 puntos)		Valoración
5.1 Grado académico en curso Se considera a los docentes que se encuentran cursando un programa de doctorado con beca o licencia autorizada por la Universidad y que registren un avance en su programa de estudios Se considerará el último año	Estar cursando un doctorado	5

	VICERRECTORADO ACADÉMICO	Código: VAC_IN_28_2014_V4_2020	
	INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UTPL	Válido desde	19/11/2020
		Página	10 de 13

de evaluación. Se incluye a los docentes que se graduaron en el periodo de evaluación.		
Ítem 6. Resultados: Producción científica o artística:		Valoración
6.1 ARTÍCULOS CIENTÍFICOS	Artículos científicos publicados en revistas con revisión por pares que constan en las bases de datos: Latindex (catálogo); SCIELO, REDALYC, LILACS, ACM, IEEE o similares.	5
	Publicaciones de congresos (<i>Conference papers</i>), artículos de revisión y otros que se encuentren indexados por Web of Science (JCR) o SCOPUS (SCI, SSCI, A&HCI, SCImago Journal Rank SJR).	8
	Artículos publicados en revistas incluidas en las bases de datos: Web of Science (JCR) o SCOPUS (SJR) y ubicadas en el cuartil 4 de JCR y ScImago Journal Rank (SJR) o artículos que no cuenten con ningún cuartil asignado.	12
	Artículos publicados en revistas incluidas en las bases de datos: Web of Science (JCR) o SCOPUS (SJR) y ubicadas en el cuartil 3 de JCR y ScImago Journal Rank (SJR).	14
	Artículos publicados en revistas incluidas en las bases de datos: Web of Science (JCR) o SCOPUS (SJR) y ubicadas en el cuartil 2 de JCR y ScImago Journal Rank (SJR).	16
	Artículos publicados en revistas incluidas en las bases de datos: Web of Science (JCR) o SCOPUS: SCI, SSCI, A&HCI, y ScImago Journal Rank (SJR) ubicadas en el primer cuartil de JCR o ScImago Journal Rank.	20
6.2 ACTAS DE CONGRESOS: Se considera las actas-memorias de congresos y los proceedings que cuenten con el ISBN en su compilación, que tengan procedimientos selectivos en la admisión y revisión por pares, de ponencias tanto a nivel nacional o internacional, y que dispongan de un comité científico u organizador. Se considera la publicación en artículo completo	Actas o memorias de congresos o proceedings (no indexadas en Web of Science o Scopus).	2

	VICERRECTORADO ACADÉMICO	Código: VAC_IN_28_2014_V4_2020	
	INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UTPL	Válido desde	19/11/2020
		Página	11 de 13

6.3 LIBROS Y CAPÍTULOS DE LIBROS CON REVISIÓN POR PARES: Se considera como tal ser autor de un libro publicado por una editorial nacional o internacional, que incluya dentro de su proceso de publicación la revisión de al menos dos pares académicos externos a la UTPL	Editor de un libro revisado por pares.	5
	Autor de un libro reeditado con revisión de pares	8
	Autor de un capítulo de libro con revisión por pares.	10
	Autor de un libro con revisión de pares y en una editorial de prestigio.	20
6.4 OBRAS ARTÍSTICAS Y PROYECTOS: Aplica para los docentes de las áreas de artes y/o arquitectura	Obras con producción innovadora.	3
	Obras presentadas en exposiciones individuales / colectivas en salones, bienales, museos	5
	Proyectos singulares arquitectónicos, urbanísticos o de ingeniería	9
	Trabajos creativos de carácter artístico	9
6.5 REGISTROS DE PROPIEDAD INDUSTRIAL	Secreto industrial	4
	Modelo de utilidad/ Registro de autor (Software)/ Secreto industrial registrado.	8
	Solicitud de patente presentada o ingresada	10
	Solicitud de patente de invención concedida	20
6.6 PUBLICACIONES DIVULGATIVAS (Sin revisión por pares) Se contabilizará hasta un máximo de 5 puntos	Divulgar resultados de un proyecto de la UTPL, con mención expresa a la universidad, en diferentes soportes: prensa diaria, radios, revistas, TV y radio; y, en cualquier formato: artículo, entrevista, reportaje, documental. Se incluyen aportaciones en Perspectivas de Investigación de la UTPL.	1
	Producción de video documental: Se considera al productor de un video documental, con contenido científico, educacional, divulgativo o histórico.	1
	Artículos, libros, capítulo de libro, folletos, catálogos, manuales sin revisión de pares.	3
	Resultados observatorios: Estudios realizados por los observatorios: Base de datos / Boletines / Infografías realizados durante el año. (Se contabilizará máximo 3 puntos por año)	3

Notas sobre el Anexo 2:

	VICERRECTORADO ACADÉMICO	Código: VAC_IN_28_2014_V4_2020	
	INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UTPL	Válido desde	19/11/2020
		Página	12 de 13

a) Las actividades y resultados de cada miembro del personal académico, será considerada en un solo ítem, en caso de ítems que pudieran duplicarse contará únicamente aquel que tenga mayor valoración.

Se contabilizarán los ítems que tengan filiación a la UTPL.

b) En los resultados: (ítem 6), en caso de haber varios autores, que son miembros del personal académico de la UTPL, los puntos del ítem se dividirán considerando lo siguiente.

	Número de Autores	1er Autor	2do Autor	3er o más Autores
Primer autor UTPL	1 autor	100%	-	-
	2 autores	60%	40%	-
	3 autores o más	40%	El 60% se divide entre los demás autores en partes iguales.	
NOTA: Si el primer autor no pertenece a la UTPL o es un estudiante de la UTPL, el 100% del puntaje se divide en partes iguales entre todos los autores docentes de la UTPL. Los alumnos de grado y posgrado no se consideran en la distribución.				

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

Para la autoevaluación, coevaluación de pares y directivos, se aplicará la escala Likert evaluando la pertinencia, calidad e impacto de las actividades y resultados del docente y considerando que:

1. Muy malo corresponderá a la puntuación asignada por el reporte menos el 20%.
2. Malo corresponderá a la puntuación asignada por el reporte menos el 10%.
3. Regular corresponderá a la puntuación asignada por el reporte.
4. Bueno corresponderá a la puntuación asignada por el reporte más el 10%.
5. Muy Bueno corresponderá a la puntuación asignada por el reporte más el 20%.

1. Ítem proyectos: Sub ítems 1.1; 1.2					
PREGUNTA	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
	1	2	3	4	5
Haciendo una valoración global, cómo califica (mi) la participación del docente					
2. Ítem Internacionalización: Sub ítems 2.1; 2.2; 2.3					

	VICERRECTORADO ACADÉMICO	Código: VAC_IN_28_2014_V4_2020	
	INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UTPL	Válido desde	19/11/2020
		Página	13 de 13

PREGUNTA	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
	1	2	3	4	5
Haciendo una valoración global, cómo califica (mi) la participación del docente					
3. Ítem ponencias en congresos: Sub ítem 3.1					
PREGUNTA	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
	1	2	3	4	5
Haciendo una valoración global, cómo califica (mi) la participación del docente					
4. Ítem reconocimientos o premios: Sub ítem 4.1					
PREGUNTA	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
	1	2	3	4	5
Haciendo una valoración global, cómo califica (mi) la participación del docente					
5. Ítem grado académico en curso: Sub ítem 5.1					
PREGUNTA	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
	1	2	3	4	5
Haciendo una valoración global, cómo califica (mi) la participación del docente					
6. Ítem resultados de investigación: Sub ítems 6.1; 6.2; 6.3; 6.4; 6.5; 6.6					
PREGUNTA	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
	1	2	3	4	5
Haciendo una valoración global, cómo califica (mi) la participación del docente					